

Toepfer, Barbara

Interview mit Stefan Meister

ZEP : Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 24 (2001) 2, S. 25-26



Quellenangabe/ Reference:

Toepfer, Barbara: Interview mit Stefan Meister - In: ZEP : Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 24 (2001) 2, S. 25-26 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-220972 - DOI: 10.25656/01:22097

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-220972>

<https://doi.org/10.25656/01:22097>

in Kooperation mit / in cooperation with:

ZEP Zeitschrift für internationale Bildungsforschung
und Entwicklungspädagogik

"Gesellschaft für interkulturelle Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik e.V."

<http://www.uni-bamberg.de/allgpaed/zep-zeitschrift-fuer-internationale-bildungsforschung-und-entwicklungspaedagogik/profil>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik

24. Jahrgang Juni 2 2001 ISSN 1434-4688D

Werner Wintersteiner	2	Mitschwimmen oder widerstehen? Globalisierung und Globales Lernen
Torsten Jäger	5	Wenn du zur Wirtschaft gehst, vergiss das „um-zu“ nicht!
Barbara Toepfer	10	Globales Lernen in der beruflichen Schule - Anspruch und Realität
Peter Kell	15	Seeking Common Boundaries: New Ways of Looking at Globalisation in Education and Training
Axel Angermann / Wolfgang Brühl	17	Globalisierung - Chance und Herausforderung für die chemische Industrie
Hannes Metz	20	Globales Lernen - entwicklungspolitische Bildungsarbeit von NRO. Werkhof Darmstadt - Verein zur Förderung der Selbsthilfe e.V.
Gabriele Wiemeyer	22	„Betzavta - Miteinander“: Trainingsprogramm zur Demokratie-, Toleranz- und Menschenrechtserziehung
Stefan Meister	25	Interviewt von Barbara Toepfer
BDW	27	Protokoll / Bericht über die bisherige Arbeit der AG ALIMA / Befreiende Pädagogik 2000 / Weiterbildung der DSE
VENRO	38	Bericht aus der AG Bildung
	40	Rezensionen / Kurzrezensionen / Unterrichtsmaterialien
	48	Informationen

Impressum

ZEP - Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 24. Jg. 2001, Heft 2

Herausgeber: Gesellschaft für interkulturelle Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik e.V. und KommEnt

Schriftleitung: Annette Scheunpflug

Redaktionsanschrift: ZEP-Redaktion, Professur für Bildungsforschung, Karl-Glöckner-Str. 21 b, 35394 Gießen

Verlag: Verlag für Interkulturelle Kommunikation (IKO), Postfach 90 04 21, 60444 Frankfurt/ Main, Tel.: 069/784808; ISSN 1434-4688 D

Erscheinungsweise und Bezugsbedingungen: erscheint vierteljährlich; Jahresabonnement DM 36,- Einzelheft DM 9,50; alle Preise verstehen sich zuzüglich Versandkosten; zu beziehen durch alle Buchhandlungen oder direkt vom Verlag. Abbestellungen spätestens acht Wochen vor Ablauf des Jahres.

Redaktion: Hans Bühler, Asit Datta, Georg-Friedrich Pfäfflin, Sigrid Görrens, Helmuth Hartmeyer, Richard Helbling, Torsten Jäger, Ulrich Klemm, Gregor Lang-Wojtasik, Claudia Lohrenscheit, Gottfried Orth, Bernd Overwien, Annette Scheunpflug, Klaus Seitz, Horst Siebert, Barbara Toepfer

Technische Redaktion: Gregor Lang-Wojtasik, 0511/814889.

Abbildungen: (Falls nicht bezeichnet) Privatfotos oder Illustrationen der Autoren.

Titelbild: Mit freundlicher Genehmigung von epd-Entwicklungspolitik

Diese Publikation ist gefördert vom Ausschuß für Entwicklungsbezogene Bildung und Publizistik, Stuttgart. Das Heft ist auf umweltfreundlichem chlorfreien Papier gedruckt.

Herr Meister, Sie sind Trainer, Moderator und Berater. Als Trainer ist Ihr inhaltlicher Schwerpunkt der interkulturelle Bereich. Für wen arbeiten Sie?

Ich arbeite für mittelständische und große Unternehmen in praktisch allen Branchen, aber auch für Organisationen. Vorwiegend werde ich in Deutschland nachgefragt, bisweilen in europäischen Nachbarländern, in den USA und in Nord- und Lateinamerika.

Wie haben Sie sich als internationaler Trainer qualifiziert?

Ich habe ursprünglich Latein- und Nordamerikanistik studiert. Außerdem habe ich für einige Zeit in den Niederländischen Antillen und in Spanien gelebt, dort gearbeitet bzw. studiert. Ich halte mich natürlich durch die Teilnahme an Konferenzen und Symposien auf dem Laufenden und betreibe ständig eigene Recherchen, bilde mich also auch im Selbststudium weiter. Ich habe meine Fähigkeiten als Trainer und Moderator ständig weiter gebildet, bin u.a. in systemischer Beratung qualifiziert.

Mit welchem Kulturbegriff arbeiten Sie?

Der Consultant John Condon hat Kultur einmal sinngemäß folgendermaßen beschrieben: Überall in der Welt stellen Menschen die selben Fragen an das Leben - dem Sinn ihres Daseins, nach Geburt und Tod, nach Vergänglichkeit und Erfüllung, nach Liebe und Freundschaft. Die Antworten auf diese Fragen jedoch sind oft von Kultur zu Kultur verschieden. Sie sind abhängig von Faktoren wie Geographie, Geschichte, Klima usw. In interkulturellen Kommunikationssituationen schauen wir oft zu sehr die unterschiedlichen Antworten an. Wenn es uns gelingt, zu den gemeinsamen Fragen zurück zu kommen, ist oft schon ein großer Schritt getan.

Im interkulturellen Bereich gibt es ja eine Flut von Konzepten und Methoden. Wie arbeiten Sie?

Ich gehe in der Trainingskonzeption in den meisten Fällen von einem klassischen Dreischritt aus. Basis sind für mich Konzepte von u.a. Brislin und Landis, die in den USA in den 70er Jahren entwickelt wurden und die ich an die Trainingssituationen anpasse.

Beim ersten Schritt, "Culture General", arbeite ich unter der Fragestellung "Was bedeutet Kultur?" Ich lasse dabei die Menschen erfahren, aus welchen Elementen Kulturen bestehen, wie diese Elemente uns prägen und was sie für unser Leben bedeuten.

Welche Prägungsmechanismen im Kontext der eigenen Kultur dabei greifen und welche Filter sich zwischen Wahrnehmung und Wahrzunehmendes schieben, vermittelt der zweite Schritt, "Cultural Awareness". Eine wichtige Frage ist an dieser Stelle, was diese Prägungen für die Kommunikation mit Menschen aus anderen Kulturen bedeuten.

Hier arbeite ich auch mit Kultursimulationen und Wahrnehmungsübungen. Dabei handelt es sich immer um fiktive

Barbara Toepfer

Interview mit Stefan Meister

Kulturen. Ich arbeite in diesem Kontext nie mit existierenden Kulturen, da die vorzutreffende Auswahl immer Stereotype und Klischees verstärkt oder entstehen lässt. Im übrigen sagen unsere Klischees immer sehr viel mehr über uns selbst aus als über die Kulturträger. Auch dies kann man als Trainer Menschen natürlich mit bestimmten Übungen erleben lassen. Über kulturspezifische Ordnungssysteme nachzudenken ist in diesem Zusammenhang eine gute Möglichkeit.

Diese Ordnungssysteme sind ein weiteres wichtiges Thema in der "Cultural Awareness". Es wird herausgearbeitet, welche unterschiedlichen Ausprägungen Kulturen einerseits haben und worin kulturenübergreifende Gemeinsamkeiten bestehen, wie zum Beispiel hinsichtlich bestehender Wertesysteme oder Orientierungsmuster. Dies kann u.a. anhand der sehr gründlich erforschten "Kulturdimensionen" geschehen.

Dabei kann zwischen drei Hauptmodellen unterschieden werden, die von Edward T. Hall, Gerd Hofstede und Fons Trompenaars aufgestellt wurden. Sie haben jeweils vier, fünf und acht Kulturdimensionen definiert, die nicht alle kompatibel sind, sich aber überschneiden. Eine Kulturdimension, die bei allen drei Forschern bearbeitet wird, ist die Machtdistanz. Ein Aspekt in diesem Zusammenhang ist, ob die Macht, die sich Menschen innerhalb einer Kultur erarbeiten oder die ihnen zufällt, immer wieder neu verdient werden muss - dann ist die Machtdistanz eher gering. Ist Macht hingegen, einmal erlangt, quasi "lebenslang" verliehen, so ist die Machtdistanz in dieser Kultur eher groß.

Der dritte Schritt, "Culture Specifics", bezieht sich auf bestimmte Kulturen, auf die vorbereitet werden soll. In diesem Schritt werden kulturspezifische Kompetenzen vermittelt, die dazu qualifizieren, bestimmte interkulturelle Situationen entschlüsseln zu können und eine beiden kulturellen Prägungen angemessene Lösung zu finden. Dies kann sowohl im privaten Bereich als auch in einer geschäftlichen Situation wie zum Beispiel einem Verkaufs- oder Verhandlungsgespräch sein. Hierbei stellt der "Kulturassimilator" eine geeignete Methode dar. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden gebeten sich in eine vorgegebene Situation zu begeben, die eine ihnen kulturell unvertraute Prägung

hat, und diese zu durchleben. Es geht immer um konkrete Handlungszusammenhänge, beispielsweise um den Aufbau einer internationalen Produktpräsentation, die vorzubereiten ist.

Interkulturelle Kompetenzen an sich werden von Skeptikern als Werkzeuge gesehen, mit deren Hilfe Menschen zu "flexiblen Mitarbeitern" im Sennet'schen Sinne werden. Geht Ihr Konzept darüber hinaus?

Ja, mein Konzept geht deutlich darüber hinaus, das hoffe ich zumindest und strebe es an. Über Fallbeispiele und andere Ansätze versuche ich, den kulturellen Reichtum der Zielkultur aufzuklappen. Ich lege Trainings so an, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer neugierig, gespannt, offen und motiviert für ihnen bisher fremde Kulturen sein können. Dies ist die Basis für interkulturelle Kompetenzen, für verständnisvolle Begegnungen zwischen Menschen verschiedener Kulturen und für Solidarisierungseffekte, die sich aus diesen Begegnungen ergeben können.

Interkulturelles Lernen ist da in gewisser Weise ein "Töjanisches Pferd". Einerseits werden natürlich berufliche Handlungskompetenzen vermittelt, die der Erfolgsbilanz des Unternehmens zugute kommen sollen und zugute kommen werden. Ich bin mir aber absolut sicher dass interkulturelles Lernen und interkulturelles Training bewusstseinsverändernd wirkt und reziproke Perspektiven ermöglicht, die die Mitarbeiter vorher nicht einzunehmen vermochten. Ganz offensichtlich verändern sich Menschen in diesen Prozessen auch persönlich und nicht nur beruflich.

Welche neueren Entwicklungen sind Ihnen im interkulturellen Bereich aufgefallen?

Neu ist vor allem CBT (Computer Based Training), das in den USA bereits angewandt wird und in Deutschland noch in der Entwicklung steckt. Die wenigen Angebote auf dem deutschsprachigen Markt sind bisher nicht überzeugend.

Ich denke, dass CBT die größte Herausforderung im Feld des interkulturellen Lernens sein wird. Quasi auf allen operationalen Ebenen von der Produktion bis zum Management müssen Mitarbeiter über interkulturelle Kompetenzen verfügen, wenn ihr Unternehmen über die eigenen Landesgrenzen hinaus agiert. Und zwar weniger zum Zwecke von längeren Arbeitsaufenthalten im Ausland als vielmehr für kurze Arbeitseinsätze in Partnerländern, in denen sie beispielsweise eine Maschine installieren oder einen Geschäftsabschluss tätigen. Präsenzlernen wird da zu teuer.

Daher werden die Unternehmen firmenspezifische Grundmodule entwickeln müssen, die sie in ihr Intranet stellen oder auf CD-Rom brennen und mit denen sich dann ihre Mitarbeiter selbst qualifizieren. Dies ist ein Zukunftsmarkt

in Deutschland, der auch für Erziehungswissenschaftler und Aus- und Fortbildner im interkulturellen Feld interessant sein dürfte.

Ein zweiter Zukunftsmarkt wird das Diversity Training sein, das in den Niederlanden und den USA schon ausgeprägt ist. Hierbei handelt es sich darum, Personal mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund miteinander arbeitsfähig(er) zu machen und die vielbeschworbenen Synergieeffekte zu stärken.

Was halten Sie von "Klassikern" in interkulturellen Trainings - vor allem auch in Schulen - wie das Nachahmen einer japanischen Teezeremonie um die japanische Kultur kennen zu lernen? Mit Rollenzuweisungen wie "Herr und Frau Kawabata nehmen auf der Matte Platz um ihren Tee einzunehmen" ?

So etwas lehne ich grundsätzlich ab. Selbst in einem eher "Knigge-orientierten" Trainingsteil, der z.T. bei hochkodierten Kulturen wie Japan, aber auch Frankreich nötig ist, bringe ich die Teilnehmer nicht in solche Rollen. Ich lasse sie solche Zeremonien lediglich verbal beschreiben. Zeremonien stehen in so hoch komplexen Zusammenhängen, dass sie nicht mit Rollenspielen bearbeitet werden sollten.

Für wen würden Sie prinzipiell nicht arbeiten?

Für die Rüstungsindustrie. Und in andern Branchen, wie zum Beispiel auf dem Energiesektor, schaue ich mir ganz genau an, welchem Zweck das Training dient. Sollen Menschen beispielsweise interkulturell trainiert werden, damit es ihnen besser gelingt, ein Projekt der Erdölindustrie umzusetzen, das massive Umweltzerstörung zur Folge hat, nehme ich einen solchen Auftrag nicht an. Diese Sachen auszusortieren wird jedoch zusehends schwieriger, da vor allem die großen Konzerne in ihren Tätigkeitsfeldern kaum noch zu überschauen sind.



Stefan Meister ist freiberuflicher Interkultureller Trainer. Eines seiner Spezialgebiete ist die Beavta-Methode zur Demokratieerziehung. Stefan Meister lebt in Berlin.